

オランダ
判例速報
2024 年
7/8 月号

【労働法】

上司には使用者たる会社を代表する法的権限がなかったにも関わらず、上司が部下に対して有期労働契約の延長を確約したことで会社を代表する権限があると部下に期待させたとして、労働契約の延長が認められた事例

(中部オランダ地方裁判所 2024 年 4 月 10 日決定¹⁾)

労働法の注釈書によりますと、労働契約の成立についても、契約成立に関する一般規則が適用されます²。使用者は自然人でもよいですが、通常は法人となります³。しかし、法人は話したり書いたりすることができません。そこで、法定取締役や代理権を付与された者が法人の名において労働者と労働契約を締結します。本件では、展示会後の食事の場で上司が部下に対して 3 年目の契約が可能であれば契約を延長するとの意向を示し労働者と乾杯しました。しかし、この上司は実は会社を代表する権限がありませんでした。裁判所は、上司が部下に対してあたかも権限があるかのような印象を与えたこと、これは一つ目の有期労働契約ではなく、当事者間の労働条件がすでに確定していた労働契約の延長であったこと等に鑑み、上司が使用者の名において有期労働契約の延長を無条件に確約したとして、労働契約の延長を認めました。これに対して使用者は、労働者が面談中に会話を無断で録音したことで労使関係が損なわれたとして労働契約の解約を反対に請求しました。しかし、裁判所は、秘密裏に会話を録音する行為は非難されるべきことではあるが、本件の個別具体の事情を考慮すれば、労働者が会話を録音したいと考えたことは不思議ではないとして、使用者側の労働契約の解約請求を棄却しました。

問題となる法的枠組みや判断基準に目新しさはありませんが、労働契約の延長が問題となる事例で労働者が何を請求するのか、それに対して使用者が何を反対請求するのかを知ることができる良い事例と思われ、ご紹介申し上げます。

2. 事実関係

2.1. [申立人] は、2022 年 1 月 17 日、1 年間の有期労働契約に基づき、営業担当者として [被申立人] に入社した。本労働契約は、2024 年 1 月 16 日まで 1 年間延長された。[申立人] の最後のグロス月給は、8%の休日手当を除き 4,800 ユーロであった。この労働契約関係には、花卉卸売業に関する労働協約 (CAO) が適用される。

2.2. [申立人] の上司は、[A] 氏 (以下「A」) である。[B] 氏 (以下「B」) は、[被申立人] の CCO である。

¹ Rechtbank Midden-Nederland, 10 april 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:2353.

² T&C BW, commentaar op art. 7:610 BW.

³ Idem.

2.3. 2023 年 8 月 23 日の展示会後の会食の場で、[A] は [申立人] に対し、[被申立人] が市場の先行きの不透明さを理由に [申立人] に無期労働契約を提示することに疑問を抱いていることを告げた。[申立人] が 3 年目の有期労働契約を締結することが法的に可能か尋ねたところ、[A] は「3 年目の契約が可能であれば、我々はそれを目指すよ」または「3 年目の契約が可能であれば、あなたの契約はこの場で延長するよ」と告げた。その場で [申立人] と [A] は乾杯し、[申立人] が 3 年目の有期労働契約を締結することが法的に可能かを人事部に確認することに合意した。

2.4. 2023 年 8 月 28 日、[申立人] は [C] 氏（人事アドバイザー）に電子メールで問い合わせた：

「[A]（私の上司）と契約の延長について話しました。その中で、もう 1 年、つまり 3 年目の契約の締結が可能かという話が出ました。私としては問題ないのですが、法的に可能でしょうか」。

[C] は次のように答えた：「はい、可能です。3 回までなら可能です。3 回目の有期労働契約の終了後は、無期労働契約に移行しなければなりません」。[申立人] は上記の電子メールのやり取りを [A] に転送し、[A] は同日返信した：「いいね！今度は、私たちがそれを裏付けることができる数字も書いてね！」。

2.5. 2023 年 10 月 26 日、[B]、[A] 及び [申立人] の間で面談が行われた。この面談の中で、[申立人] は不景気な市場／業績を理由に労働契約の延長に疑問を抱いていることを知らされた。

2.6. 2023 年 10 月 30 日、[申立人] は「A」、「B」及び「C」に対し、[A] の口約束について人事アドバイザー（[C]）に問い合わせたこと、人事アドバイザーが [申立人] に対し労働契約の延長に関する上司の口約束は法的拘束力があると伝えたことを電子メールで伝えた。その電子メールの中で、[申立人] は、近々新しい一年の有期労働契約を受け取ることができるものと理解していると締め括っている。

2.7. 2023 年 11 月 29 日、[申立人]、[A]、[B] 及び「D」氏（人事部）の間で面談が行われた。この面談の中で、[申立人] は労働契約が延長されないことを知らされ、帰宅させられた。また、その際に、[申立人] は労働契約が延長されないことを示す確認書も受け取った。この面談の後、[申立人] は電子メールとリモートログインへのアクセスを遮断された。

3. [申立人] の請求、被申立人の抗弁、及び [被申立人] の予備的な労働契約の解約請求について

3.1. [申立人] は、可能な限り仮執行宣言を付して、以下を命じるよう請求している：

(...)

主位的請求：

III. 労働契約が 2024 年 1 月 16 日から 2025 年 1 月 16 日まで 12 カ月延長されたことを宣言すること；

IV. 労働契約の解約を無効とすること；

V. [被申立人] に対し、決定の送達から 24 時間以内に [申立人] が合意された仕事を遂行することを許可するよう命じること。[被申立人] がその義務を履行しない場合、1 日あたり 250 ユーロの違約金を支払うことを条件とすること；

(...)

3.2 [被申立人] は抗弁を提出し、可能な限り仮執行宣言を付して以下を命じるよう請求している：

主位的請求

I. 仮処分を含む〔申立人〕の請求を全て棄却すること。

予備的に、〔申立人〕の主位的請求が認容される場合及びその限りにおいて以下を請求する：

II. 可能な限り早い時点で労働契約を解約すること；

(...)

4. 判旨

〔A〕に実際に（被申立人を）代表する権限があったかは、本件では決定的な問題ではない。

4.5 ここで問題となるのは、問題となる確約が〔A〕により正当な権限を持ってなされたものであると〔申立人〕が理解することができたか、又は理解して然るべきであったかである。総合的に判断して、〔申立人〕が〔A〕の確約に依拠したことは正当であるというのが当裁判所の見解である。その理由を以下に述べる。

4.7 (...) 口頭審理において、〔A〕は商業的な役割からこれを行っただけであり、〔申立人〕は実際に労働契約の延長を進めるためには〔B〕の同意が必要であることを知っていて然るべきだったと述べた。しかし、〔A〕はどのようにして〔申立人〕がこのことを知ることができたのかを具体的に説明しなかった。(...) また、〔A〕は、法的に 3 年目の有期労働契約を締結することが可能であれば、それに応じると述べたことも認められる。その確約の後、〔申立人〕と〔A〕は乾杯した。〔A〕がこれを確約する権限を有していなかった限りにおいて、このことは、少なくとも、〔A〕が労働契約の延長を決定する権限を有していたかのような印象を与え、又は少なくとも、〔A〕が〔被申立人〕を代表して発言していたかのような印象を与えたことが認められる。

(...)

労働契約は 1 年間延長された。

4.10 以上のことから、〔申立人〕の労働契約は〔A〕の無条件の確約により、2024 年 1 月 16 日をもって 1 年間延長されたということができる。(...) このことは、2023 年 11 月 17 日に〔被申立人〕が〔申立人〕に対して行った、2025 年 1 月 16 日から労働契約を延長しない旨の「通知」が労働契約の解約通知に該当することを意味する。労働契約の延長が確約された以上、その解約は不当である。つまり、当裁判所がこの解約通知を無効とし労働契約解約の十分な理由がないと判断するためには、当事者間に労働契約が依然として存在するという確認の請求を認容しなくてはならない。

労働契約の解約は認められない。

4.11. 〔申立人〕と〔被申立人〕の間の労働契約はまだ存続しているため、当裁判所は次に〔被申立人〕の予備的な労働契約の解約請求を判断する。

〔申立人〕は何ら責められるべき行為を行っていない。

4.12. 〔被申立人〕は、〔申立人〕が 2023 年 11 月 29 日に〔被申立人〕との間で行われた会話を秘密裏に録音したことにより、〔申立人〕が責に帰すべき行為をしたという事実を主な根拠として本件労働契約の解約を請求している。〔申立人〕が許可を得ずにこの会話を録音したことについて

は当事者間で争いがない。確かに、秘密裏に会話を録音することは決して賞賛に値するものではないが、本件労働契約の解約につながるほど責められるべき行為とは認められない。〔申立人〕が説明したように、〔被申立人〕の立場にある 3 人に対してたった 1 人で向かい合って会話していたこと、〔A〕が 2023 年 10 月末以降、自分（つまり〔被申立人〕）の（労働契約の延長に関する）確約について考えを変えたことを経験したことから、この会話を録音せざるを得ないと感じたのである。当裁判所は、秘密裏に会話を録音する行為は非難されるべきことではあるが、このような事情を考慮すれば、〔申立人〕がこの会話を録音したいと考えたことは不思議ではないと考える。この事実、本件労働契約を解約しなければならないほど重くはない。したがって、e-ground に基づく（すなわち労働者側の責めに帰すべき労働者の作為又は不作為を理由とする）本件労働契約の解約請求は棄却される。

(...)

5. 決定

当裁判所は、以下の通り決定する。

〔申立人〕の請求について

- 5.1. 本件労働契約が 2024 年 1 月 16 日から 2025 年 1 月 16 日まで 12 ヶ月延長されたことを宣言する；
- 5.2. 本件労働契約の解約を無効とする；
- 5.3. 〔被申立人〕に対し、本決定の送達から 24 時間以内に〔申立人〕が合意された労働を遂行することを許可する義務を課す。〔被申立人〕がその義務を履行しない場合、1 日あたり 250 ユーロ、最高で 70,000 ユーロの違約金を支払うことを条件とする；
- 5.4. 〔被申立人〕に対し、2024 年 1 月 16 日以降の〔申立人〕の通常の給与であるグロス月給 4,800 ユーロとその他の手当に、オランダ民法第 7 卷第 625 条に基づく法定増額及びオランダ民法第 6 卷第 119 条に基づく法定利息を加算した上で、〔申立人〕に適時に支払うよう命じる；
- 5.5. 〔被申立人〕に対し、適時に適切な賃金明細書を提出するよう命じる；
- 5.6. 〔被申立人〕に対し、〔申立人〕が 2023 年 12 月に実際に負担した弁護士費用として付加価値税を含む 1,956.57 ユーロを支払うよう命じる；
- 5.7. 〔被申立人〕に対し、〔申立人〕が負担した訴訟費用 1,655 ユーロを支払うよう命じる；
- 5.8. 本判決に仮執行宣言を付する；
- 5.9. その他の追加的又は異なる申立てを棄却する。
